

# 盈康生命科技股份有限公司

## 薪酬管理制度

(2026年3月)

### 第一章 总则

**第一条** 为紧扣盈康生命科技股份有限公司（以下简称“公司”）战略定位，完善公司激励及约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员及其他对公司整体业绩及长期战略实现有重要作用的核心人员（以下简称“骨干员工核心员工”）的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《创业板上市公司持续监管办法》等有关法律法规、规范性文件和《盈康生命科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》约定的高级管理人员，骨干员工核心员工包括关键岗位的管理人员、核心技术（业务）人员以及其他对公司整体业绩及战略实现有重要作用的核心人员。

### 第二章 薪酬管理机构

**第三条** 公司董事会薪酬与考核委员会为公司董事、高级管理人员及骨干员工核心员工薪酬管理的专门机构，负责公司董事、高级管理人员及骨干员工核心员工的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员及骨干员工核心员工履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

**第四条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高管薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。骨干员工核心员工薪酬根据公司人力相关制度由总经理办公会议决定。

### 第三章 薪酬的标准和构成

#### 第五条 公司董事薪酬

(一) 外部董事：对于不在公司、公司股东及其关联方担任职务的董事（简称“外部董事”），公司实行固定津贴制度，每年给予津贴 12 万元人民币/年（税前），外部董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、列席股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

(二) 内部董事：对于在公司、公司股东及其关联方担任职务的董事（简称“内部董事”），公司不另行发放津贴。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬标准执行。不在公司任职的董事不领取董事职务津贴。

#### 第六条 高级管理人员薪酬

高级管理人员的薪酬以公司规模和绩效为基础，根据所承接的工作及目标考量确定。高级管理人员的薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和激励基金构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素综合确定，体现岗位基本价值和劳动报酬。

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定。

(三) 激励基金：可以直接或间接用于实施股权激励、员工持股等中长期激励计划的资金来源，也可以现金形式发放，或以委托专业机构成立信托计划或资产管理计划等形式实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，对企业发展过程中做出重要贡献的人员给予长期回报。具体方案和实施细则由董事会薪酬与考核委员会、公司人力部和财务部制定，履行相应决策程序后实施。

#### 第七条 骨干员工核心员工薪酬

核心员工的薪酬以公司规模和绩效为基础，根据所承接的工作及目标考量确定。核心员工的薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和激励基金构成。

(一) 基本薪酬：根据核心员工的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素综合确定，体现岗位基本价值和劳动报酬。

(二) 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定。

(三) 激励基金：可以直接或间接用于实施股权激励、员工持股等中长期激励计划的资金来源，也可以现金形式发放，或以委托专业机构成立信托计划或资产管理计划等形式实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，对企业发展过程中做出重要贡献的人员给予长期回报。具体方案和实施细则由公司人力资源部、财务部和董事会薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

#### 第四章 绩效薪酬的考核与发放

**第八条** 公司董事、高级管理人员、骨干员工核心员工的绩效考核工作由董事会薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

**第九条** 绩效薪酬的确定与支付，以绩效评价结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 公司董事、高级管理人员、骨干员工核心员工薪酬为税前金额，公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

- (一) 个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

**第十一条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

## 第五章 激励基金的考核与发放

### 第十二条 激励基金的计提须同时满足以下条件：

（一）公司最近一个会计年度财务会计报告没有被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）公司最近一个会计年度财务报告内部控制没有被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）未出现董事会认定的其他不适宜计提激励基金的情形。

### 第十三条 激励基金计提标准及方式

（一）激励基金的具体金额以年度人力部门总预算为基础，进行一定比例的计提。根据公司营业收入、利润情况、公司发展需要等方面，综合考虑后决定是否计提以及提取比例。

（二）激励基金经总经理办公会议审议通过后方可提取。总经理办公会议可根据经营管理的实际情况，对长期激励基金的提取进行调整。

**第十四条** 激励基金的提取和管理由人力部、财务部共同负责，履行以下职责：

（一）根据公司实际情况，结合激励对象考核情况，制定或修订激励基金的提取或分配方案；

（二）负责激励基金具体方案的拟定、解释及实施，包括但不限于：激励基金的提取、核算、分配；激励对象资格审查和年度考核评级；激励对象个人激励金计算、兑现等；

（三）负责激励基金的提取和分配；

（四）董事会要求的关于激励基金日常管理的其他工作。

**第十五条** 若考核年度满足激励基金提取的所有条件，在董事会薪酬与考

核委员会对人力部、财务部上报的将激励基金提取方案审议通过后，由人力部、财务部提交总经理办公会议。总经理办公会议审议通过后，由财务部实施提取。

## 第六章 薪酬的止付、追索与调整

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和激励基金收入重新考核，并追回超额发放的部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和激励基金收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和激励基金收入进行全额或部分追回。

**第十七条** 公司如出现亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第七章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律、法规、《公司章程》及其他有关规定执行；本制度如与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，以国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会审核后，经董事会及股东会批准后实施。本制度通过后，公司原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。